

労務通信

社員の多様性...LGBTへの対応

【LGBTは特別なことではない】

ある社長の体験談

「この間、中途採用の社員の面接をしたときに、その人が“性同一性障害”の人だったんですよ。で、『実は私は性同一性障害なんですけど、御社ではそういう社員に対してどのような対応をされますか?』と聞かれてびっくりしちゃいましたよ。たまたま、その数日前にある会合でLGBTっていうものについて話を聞いていたので、しどろもどろながら、なんとかとりつくろいましたけど」

ある会社では

先日私がある手続きをさせていただいた会社さんでは、社員情報を伺った折に社長から「この人は戸籍上は女性だけど、男性として働いています。あ、この人もそうだ」ということで、在籍者12名の社員のうち2名が戸籍は女性、でも実生活は男性として送っている、とのことでした。

このように、最近ではLGBTという言葉やその当事者の方と接する機会が増えました。

LGBTとは、同性愛、両性愛、性同一性障害などの性的マイノリティーを表す言葉です。

実は以前から私たちの周りにはLGBTの方が生活し、私たちと接していました。ただ、男女が愛し合うのが“普通”というのがこれまで世間では常識と言われる中で、LGBTの方達は、その事実を自分の身近な人以外に積極的に人に伝えることはほとんどありませんでした。でも、最近ではTVなどでオネエタレントと言われる方が活躍していることもあり、カミングアウトする方も増えています。

【社会的な取り組み】

公的機関では渋谷区が「渋谷区男女平等及び多様性を尊重する社会を推進する条例」を作り、同性婚のカップルを結婚に相当する関係と認める証明書を発行しています。

そして大企業でもすでに多くの会社に対応を行っています。例えば、「**LGBTに対する基本方針（権利の尊重や差別の禁止など）**」がある企業は173社となっています（東洋経済 CSR企業総覧 2016年版）。

また、外資系企業などでは、管理職向けや社員全体へのLGBTに関する研修や周知なども積極的に行っています。

ですが、中小企業ではこれから取組を始める（検討する）というのが現状ではないでしょうか（うちの会社では対応は必要ないよ、と思っている経営者もいらっしゃるかもしれません）。

【LGBTの方に配慮したいこと】

先に記載した、ある社長の体験談などのように、本人が積極的にLGBTであることを言わないだけで、すでに皆さんの会社にもその当事者の方がいるかもしれません。

社員同士の雑談で、あるいは上司と部下との面談などで“自分はノーマルだ”と思っている方が、それと気づかずに当事者の前でLGBTを否定するよなことを言ったり、又はそだと分かっているわざと傷つけるようなことを言ったりすることは、これまではともかく、今後は慎むのが賢明です。

今後配慮したいこと

- ✓採用面接でLGBTの当事者に対して差別的な発言をしたり、面白半分にプライベートなことを聞きだそうとしない。
- ✓LGBTは採用しない、などの方針は見直す。
- ✓社員がLGBTだと告白した場合、退職や不本意な業務に異動させたり、労働条件の不利益変更などはしない。
- ✓LGBTの社員に対して更衣室、トイレなどの利用について配慮する。
- ✓ " " 健康診断の受診時に配慮する。
- ✓同性婚の場合でも家族手当などを支給するよう検討する。

などなど

全社員、までは無理でも、人事に関わる方は様々な場面でどう対応すればよいのかを予め知っておくことも大切です。

採用面接での差別的な発言などはLGBTに限らず禁じられていますが、社内での同様の発言もパワハラ、モラハラなどに該当し、損害賠償問題に発展する可能性もありますので要注意です。

なお、これらはLGBTに限ったことではなく、子育て・介護中の短時間勤務社員、高齢者、障がい者、外国人など、様々な事情を抱える人に対してそれぞれに合わせた配慮が必要です。

新卒採用から定年退職まで一企業が長期雇用し、在籍社員はほぼ全員が同じような属性だったこれまでとは人事管理そのものが大きく変わっていく時代です。自社では今後どのような対応が必要なのかを今一度考えてみてはいかがでしょうか。

以上